

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования, первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« 30 »

2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.06 Управление персоналом в системе логистики
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Логистика
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки академическая
(академическая /прикладная)

Форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Управление персоналом в системе логистики

составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент
код и наименование направления подготовки

Программу составил:

Бекирова С.З., доцент, канд. экон. наук, доцент

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

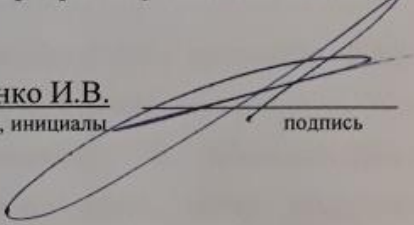

подпись

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента (разработчика)

протокол № 8 «22» июня 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Шевченко И.В.

фамилия, инициалы


подпись

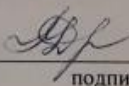
Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

протокол № 10 «27» июня 2017г.

Председатель УМК факультета

Дробышевская Л.Н.

фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

1. Зам. директора ООО ПКФ «Рубин» Васюхно Е.М.
2. Дедкова И.Ф., доцент кафедры Экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ», канд. экон. наук, доцент

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины «Управление персоналом в системе логистики» – формирование у будущих специалистов комплекса обще- и профессиональных компетенций в области управления персоналом в системе логистики: понятия, системы, стратегии, технологий, методов руководства коллективом и управления, особенностей отбора и подбора, мотивации персонала, организации труда, обучения, развития и формирования организационной культуры на основе принципов толерантности. Сформировать у студентов систему теоретических и практических знаний в сфере управления персоналом и на этой основе развить исследовательские навыки в области анализа различных подсистем управления персонала.

1.2 Задачи дисциплины.

В результате изучения дисциплины решаются задачи:

- изучить понятие, современные концепции, принципы, методы руководства коллективом (административные, экономические, социально-психологические) и процесс, технологии управления персоналом в логистических компаниях, структуру логистического персонала в организации;
- изучить основы стратегического управления персоналом и выработать умение проводить исследование системы для формулирования стратегии управления персоналом;
- изучить маркетинг персонала логистических компаний, подбор, отбор, найм и адаптацию персонала и на этой основе выработать умения составлять основные документы системы подбора персонала, исследовать документы при отборе персонала;
- изучить систему оценки персонала, основы управления обучением персонала компаний в области логистики, принципы управления карьерой и на этой основе выработать умение исследовать, составлять карьерный план и исследовать потребность в обучении и составлять планы обучения;
- изучить основы формирования корпоративной культуры организации для выработки умений ее анализа и поддержания в ней толерантности в отношении социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий;
- изучить основы организации труда персонала и на этой основе выработать умение исследовать организацию труда работника и рабочего места;
- изучить виды и методы мотивации персонала и на этой основе выработать умение исследовать мотивационные потребности персонала;

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Управление персоналом в системе логистики» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Для изучения дисциплины необходимо знание таких предшествующих в учебном плане дисциплин как: «Методология и организация исследовательской деятельности», «Современные технологии менеджмента», «Управление организационными системами», «Современный стратегический анализ». Изучение дисциплины необходимо для изучения таких дисциплин учебного плана, как: «Современные концепции в логистике производства».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций – ОПК-2; ПК-9

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Понятие, концепции, методы руководства коллективом, стратегию и элементы системы, подбор, отбор, систему оценки, организацию труда, мотивацию, систему и методы обучения персонала, оргкультуру организации на основе принципов толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников.	Применять различные методы руководства коллективом и технологии управления персоналом с учетом принципов толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий работников.	методами руководства коллективом

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
		ботников.		
ПК-9	способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой	Методы и программы исследования системы управления персоналом: стратегический анализ и исследования в области организации труда, отбора персонала, планирования карьеры, мотивации персонала, потребности в обучении и оргкультуры персонала.	Использовать на практике методы исследования системы управления персоналом: проводить стратегический анализ системы и формулировать стратегию управления персоналом организации, разрабатывать программу и проводить исследования документов при отборе персонала, мотивации персонала в логистике, карьерных возможностей, организации рабочего места и труда, потребности в обучении и на этой основе вырабатывать управленческие решения	•исследовательскими и аналитическими навыками; •навыками составления программ прикладного исследования;

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>5</u> курс	—		
Контактная работа, в том числе:	12,2	12,2			
Аудиторные занятия (всего)	12	12			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8			
Лабораторные занятия	-	-			
Иная контактная работа					
Промежуточная аттестация	0,2	0,2			
Самостоятельная работа (всего)	56	56			
В том числе:					
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	10	10			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка эссе, индивидуального задания)</i>	40	40			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	6	6			
Промежуточная аттестации (зачет)					
Контроль	3,8	3,8			
Общая трудоёмкость зач. ед.	час	72	72		
		2	2		

2.2 Структура дисциплины:

Разделы дисциплины, изучаемые на 5 курсе (для студентов ЗФО)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП.	8	1	1	-	6
2	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале.	10	1	1	-	8
3	Маркетинг персонала. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала. Различные исследования при отборе персонала.	7	-	1	-	6
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в логистических организациях и подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала	10	1	1	-	8
5	Системы обучения персонала. Планирование обучения. Исследование потребности в обучении	8	1	1	-	6
6	Оценка работы персонала в логистических организациях.	7	-	1	-	6
7	Управление карьерой. Исследование карьерных возможностей персонала. Формирование кадрового резерва.	7	-	1	-	6
8	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места.	7	-	1	-	6
9	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования. Формирование оргкультуры организации с позиций толерантности в отношении социальных, этнических, профессиональных, культурных различий.	6	-	-	-	6
	Итого по дисциплине:		4	8	-	56

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП.	Концепции развития науки управления персоналом: управление персоналом, человеческими ресурсами, гуманизация труда. Понятие о механизме управления организацией. Сущность управления персоналом. Роль и значение процессов управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организацией. Объекты и функции управления персоналом.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
2	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале.	Понятие кадровой политики, основные положения. Отличие политики и стратегии УП. Основные подходы к формированию стратегии УП. Основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
3	Маркетинг персонала	Маркетинг персонала в России и за рубежом. Понятие отбора,	Интерактивные

	ла. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала. Различные исследования при отборе персонала.	набора и найма персонала. Источники набора персонала. Философия селекции и соответствия. Современные концепции и принципы отбора персонала. Валидность методов отбора. Оценка эффективности различных методов отбора персонала. Метод отбора персонала по анализу заявительных документов. Основные способы анализа. Зондирующее анкетирование. Вспомогательные средства для выработки решения о найме. Графологическая экспертиза: анализ личностного и рабочего портретов. Анализ рабочих помех. Собеседование: анализ выразительности поведения. Оценка рабочего и социального поведения. Групповая дискуссия. Особенности и критерии отбора персонала в логистике. Построение резюме, заявления о поиске кандидата на вакантную должность.	дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в логистических организациях и подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала	Мотивы трудовой деятельности. Связь мотивов с потребностями и стимулами. Приоритеты потребностей в развитых зарубежных странах. Структура системы стимулирования. Денежные и не денежные формы стимулирования труда. Применяемые системы оплаты труда: в зависимости от квалификации, стажа, по результатам деятельности, должностные оклады. Индивидуализация оплаты труда. Оплаты в форме «участие в доходах». Системы премирования. Гибкие системы участия. Системы коллективного премирования. Стимулирование труда управленческого персонала и руководителей. Практика материального стимулирования наиболее талантливых работников. Организационное стимулирование труда. Формы стимулирования инновационной деятельности персонала. Американская образования фондов стимулирования. Особенности оплаты труда работников логистических подразделений и предприятий. Оплата в зависимости от размеров прибыли.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
5	Системы обучения персонала. Планирование обучения. Исследование потребности в обучении	Философия фирм области подготовки и повышения квалификации персонала. Затраты на обучение персонала. Выбор наставников и обучаемых. Методы обучения. Тренинг (повышение квалификации) персонала. Диагностический подход к программам тренинга. Оценка результатов подготовки и повышения квалификации. Оценка экономического эффекта. Управление талантами и знаниями. Коучинг как метод самообучения и обучения. Диагностический подход к оценке результативности труда. Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда специалистов. Методы оценки труда руководителей. Тест на стиль руководства и интеллекта. Самовыражение и самоутверждение. Критический анализ методов оценки, применяемых в различных странах.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
6	Оценка работы персонала в логистических организациях.	Диагностический подход к оценке результативности труда. Основные принципы оценки результативности труда. Методы оценки результативности труда специалистов. Методы оценки труда руководителей. Тест на стиль руководства и интеллекта. Самовыражение и самоутверждение. Критический анализ методов оценки, применяемых в различных странах.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
7	Управление карьерой. Исследование карьерных возможностей персонала. Формирование кадрового резерва.	Понятие карьеры. Цели управления карьерой. Принципы. Стадии карьеры. Подход к управлению карьерой при пожизненном найме. Стадии и этапы карьеры. Карьерограмма. Выбор карьеры и тип личности. Развитие карьеры: обязательства работников и организации. Формальное и неформальное консультирование. Первоначальная оценка исполнения. Инициативное назначение. Горизонтальные перемещения как способ избежания карьерных тупиков. Формирование кадрового резерва.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы
8	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование органи-	Основные направления совершенствования организации труда работника. Методы и приемы труда. Условия труда. Организация рабочего места. Организация рабочего времени: суточное, недельное, месячное. Организация условий труда персонала.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные во-

	зации рабочего места.		просы
9	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования. Формирование оргкультуры организации с позиций толерантности в отношении социальных, этнических, профессиональных, культурных различий.	Функции персонала по развитию организации: исследования, разработка, создание и введение новшеств. Нововведения: обновление продукции, совершенствование техники и технологии, организационные нововведения. Отбор претендентов для участия в работе по развитию организации. Типы организационной культуры. Методы диагностики: психологические, социологические. Формирование оргкультуры: методы и мероприятия.	Интерактивные дискуссии на занятиях лекционного типа: дискуссионные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП.	Концепции развития науки управления персоналом (УП). УП как интегральный компонент общего процесса управления. Система и функции УП	<i>Контрольные вопросы</i>
2	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале.	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале. Построение стратегии управления персоналом и ее основных содержательных элементов. Решение задач по планированию необходимой численности персонала	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
3	Маркетинг персонала. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала. Различные исследования при отборе персонала.	Маркетинг персонала. Методические и практические основы отбора персонала, источники набора персонала. Построение профессиограммы. Построение резюме, CV. Проведение графологической экспертизы почерка при отборе персонала.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в логистических организациях и подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала	Мотивация трудовой деятельности и система стимулирования труда. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в логистических организациях. Построение мотивационного профиля и анализ типологии мотивации.	<i>Контрольные вопросы</i>
5	Системы обучения персонала. Планирование обучения. Исследование потребности в обучении	Подготовка и повышение квалификации персонала. Системы обучения. Планирование обучения. Определение потребностей в обучении, построение плана обучения.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
6	Оценка работы персонала в логистических организациях.	Анализ и оценка работы персонала в логистических организациях. Построение критериев оценки деятельности логистического персонала для целей стимулирования.	<i>Контрольные вопросы</i>
7	Управление карьерой. Исследование карьерных возможностей персонала. Формирование кадрового резерва.	Управление карьерой. Построение личного карьерного плана. Формирование кадрового резерва. Анализ карьеры работника.	<i>Контрольные вопросы, индивидуальное задание</i>
8	Организации труда персонала	Организации труда персонала, условия труда и	<i>Контрольные</i>

	ла, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места.	организация рабочего места. Проведение анализа организации рабочего места	<i>вопросы, индивидуальное задание</i>
9	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования. Формирование оргкультуры организации с позиций толерантности в отношении социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий.	Проблемы участия персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования.	<i>Контрольные вопросы</i>

Примечание: расчетно-графическое задание (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом. Разработка стратегии УП. Исследование системы УП на основе стратегического анализа. Планирование потребности в персонале.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Маркетинг персонала. Подбор, отбор персонала, источники набора персонала. Различные исследования при отборе персонала.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на

		заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Мотивация труда и стимулирование персонала. Системы оплаты труда, методы мотивации, особенности в логистических организациях и подразделениях. Исследование мотивационных потребностей персонала	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
5	Системы обучения персонала. Планирование обучения. Исследование потребности в обучении	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
6	Оценка работы персонала в логистических организациях.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
7	Управление карьерой. Исследование карьерных возможностей персонала. Формирование кадрового резерва.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
8	Организации труда персонала, условия труда и организация рабочего места. Исследование организации рабочего места.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

		https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
9	Участие персонала в развитии организации. Организационная культура: методы диагностики и формирования. Формирование оргкультуры организации с позиций толерантности в отношении социальных, этнических, профессиональных, культурных различий.	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- интерактивные лекции с элементами дискуссии;
- исследовательские методы в обучении: индивидуальные задания по формированию стратегии управления персоналом, написания резюме, проведения графологической экспертизы при отборе персонала, написания карьерного и плана обучения, анализ и оптимизация организации рабочего места, анализ мотивации и оргкультуры;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий. На этапе изучения с первого по восьмой раздел, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как: лекция с элементами дискуссии.

На лекции с элементами дискуссии осуществляется постановка и разрешение учебных проблем с различной степенью приобщения к этому обучающихся. Предусматривается следующее методическое обеспечение: перечень вопросов для обсуждения, контрольные вопросы. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков в области управления персоналом: разработки стратегии управления персоналом, резюме, карьерного плана и плана обучения, мотивационного профиля, схемы и оптимизации организации труда на рабочем месте, анализа оргкультуры. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

- проблемные занятия семинарского типа проводятся в форме совместного выполнения заданий. Цель – обучить логическому и аналитическому мышлению, представлению системы и технологии управления персоналом и пр., выявить как можно больше точек зрения и расширить горизонт мышления у обучающихся по решению проблем. Задачи преподавателя в этом случае: направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать пути решения, способствовать открытому обмену мнений.

– индивидуальные консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с обучающимся по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

4.1.1. Вопросы для дискуссии в рамках занятий лекционного типа

Вопросы интерактивных дискуссий на занятиях лекционного типа по теме 1 «Концепции развития науки управления персоналом (УП). Система и функции УП»

1. Какие вы знаете подсистему управления персоналом организации, выполнение каких функций они обеспечивают?
2. Какие вы знаете категории персонала?

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ОПК-2. знает: Понятие, и элементы системы управления персоналом

Критерии оценки:

«неудовлетворительно» - обучающийся затрудняется ответить на дискуссионные вопросы;

«удовлетворительно» - обучающийся имеет фрагментарные представления по дискуссионным вопросам;

«хорошо» - обучающийся демонстрирует знания по заявленному вопросу, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

4.1.2. Контрольные вопросы по теме «Кадровая политика. Стратегическое управление персоналом.

Разработка стратегии УП. Планирование потребности в персонале»

1. Раскройте понятие кадровая политика и ее основные положения.
2. Определите отличие политики и стратегии УЧР.
3. Раскройте основные подходы к формированию стратегии УЧР.
4. Раскройте основные методы планирования в управлении персоналом, планирование численности персонала.

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ОПК-2. знает: стратегию управления персоналом;

4.1.3. Индивидуальные задания в рамках занятий семинарского типа

1. Стратегия УП для логистической организации.
2. Резюме, CV, графологическая экспертиза почерка при отборе персонала.
3. Личный план обучения.
4. Жизненно-карьерный план.
5. Построение мотивационного профиля студента
6. Схема организации и оптимизации рабочего места.
7. Анализ и направления совершенствования оргкультуры группы студентов.

Примеры некоторых индивидуальных заданий

4.1.3.1. Задание по графологической экспертизе почерка при отборе персонала

1. Сделайте общую характеристику почерка претендента на вакантную должность и опишите его портрет по приведенным характеристикам.

Общая характеристика почерка

Геометрический рисунок письма.

Линии строк – если верх, то оптимист, если вниз, то пессимист.

Сокращение полей – скупость

Сильный нажим – воля, энергия

Крупное письмо – склонность к размаху, иногда к непрактичности, одновременно это может быть показателем самонадеянности, непринужденности в общении, энергичности и честолюбия.

Сжатый почерк – бережливость и осмотрительность

Беглый размашистый почерк – это активность, предприимчивость, общительность, способность легко ориентироваться в незнакомой обстановке.

Неровное письмо говорит о повышенной возбудимости.

Разборчивый, ясный почерк – человек аккуратный, но без лишней старательности
Если почерк слитный – хорошая стрессоустойчивость.
Сильный нажим – склонность к проявлению силы.
Нежелание переносить слова – осторожность, доходящая до трусливости.
Если строчки в разные стороны направлены (вверх, вниз) – натура впечатлительная
Буквы ровные – уравновешенность, постоянство взглядов и привязанностей и уважение к окружающим.
Мелкие буквы – сдержанность и расчетливость
Большие буквы - стремление выделиться
Четкие законченные буквы – деловитость.
Если буквы расположены отдельно – слабая воля.

2. Протестируйте почерк принимаемого на работу

- 1) Размер букв – 2 мм – 3 балла
Маленькие – 7 баллов
Средние – 17 баллов
Выше 7 мм – 20 баллов
- 2) наклон букв
Влево – 2 балла
Легкий наклон влево – 5 баллов
Легкий наклон вправо – 6 баллов
Прямое написание – 10 баллов
Резкий наклон вправо – 14 баллов
- 3) форма букв
Округлые – 9 баллов
Бесформенные – 10 баллов
Угловатые – 19 баллов
- 4) направление строчек
Ползут вверх – 16 баллов
Прямо – 12 баллов
Вниз – 1 балл
- 5) легкость, размашистость, интенсивность, сила нажима
Легкий – 8 баллов
Средний – 15 баллов
Очень сильный размашистый – 21 балл
- 6) характер написания слов
Склонность слитного написания – 11 баллов
Отделение букв друг от друга – 18 баллов
Смешанный стиль – 15 баллов
- 7) общая оценка почерка
Почерк старательный, буквы выведены аккуратно – 13 баллов
Неровный, нечеткий – 9 баллов
Буквы кое-как, небрежно, неразборчиво – 4 балла
Подсчитайте количество баллов

Результаты

- 38-51 балл У людей со слабым здоровьем, за 80 лет, ненормальной психикой
52-53 Люди несмелые, робкие, пассивные и флегматичные, романтики или «философы» по складу ума
64-75 Этот почерк людей нерешительных, хотя и с мягкими тонкими манерами, но не лишенных чувства собственного достоинства, немного наивных
76-87 Люди отличаются прямодушием, откровенностью, общительностью, впечатлительностью, хорошие семьянины. Бойцовский характер иногда толкает их на самопожертвование ради высоких идеалов
88-98 Честные, добропорядочные с сильно устойчивой психикой, отважны, инициативны, решительны, смекалисты, с чувством юмора
99-109 Индивидуалисты, вспыльчивы, острый, быстрый ум, независимы в суждениях и поступках, обидчивы, тяжелы в общении, так как резки и сварливы. Среди них – много одаренных людей.
110-121 Это люди без чувства ответственности, недисциплинированные, грубые.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выставляется студенту, если почерк претендента полностью проанализирован по всем критериям, описан портрет претендента на вакансию или при наличии недочетов не более 30% задания;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если почерк претендента не проанализирован;

Перечень части компетенции, проверяемой оценочным средством:

- ОПК-2. знает: подбор, отбор персонала; умеет: применять различные технологии управления персоналом
- ПК-9 знает: методы и программы исследования в области, отбора персонала; умеет: разрабатывать программу и проводить исследования документов при отборе персонала.

4.1.3.2. Задание: Формирование Стратегии Управления персоналом логистического предприятия

Алгоритм выполнения задания

Провести СВОТ-анализ системы управления персоналом предприятия – выявить сильные и слабые стороны организации в области УПЛ, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать и записать в письменной виде результаты в виде таблицы.1.

Таблица 1 –Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом

Среда	Факторы
Внешняя среда: макросреда	Факторы международного характера (военная напряженность, научная активность и т.п.). Политические факторы (политическая стабильность, активность общественных и профсоюзных движений, криминальная ситуация в стране). Экономические факторы (тенденции изменения экономических связей, среднегодовые темпы инфляции, структура) распределения доходов населения, налоговые показатели). Социально-демографические факторы (продолжительность жизни населения, жизненный уровень, рождаемость) и смертность, детская смертность в процентах от рождаемости, структура населения по показателям, миграция и др.). Правовые (регулирование в сфере труда и социального обеспечения). Экологические. Природно-климатические. Научно-технические. Культурные
Непосредственное окружение	Местный рынок труда, его структура и динамика. Кадровая политика конкурентов. Рыночная инфраструктура (степень удовлетворения потребностей организации в ресурсах и состоянии рыночных структур). Мониторинг окружающей среды (качество внешней среды). Здравоохранение (фондовооруженность, квалификация и т.п.). Наука и образование (уровень образования населения, новизна научных разработок и т.п.). Культура (степень удовлетворения потребностей населения в культурных и подобных объектах). Торговля. Общественное питание. Транспорт и связь. Пригородное и сельское хозяйство. Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство. Бытовое обеспечение
Внутренняя среда	Принципы, методы, стиль управления. Кадровый потенциал организации. Структура персонала. Текучесть кадров и абсентеизм. Уровень ротации персонала. Структура знаний и навыков персонала. Загруженность работников. Производительность труда. Меры социальной защиты. Финансы организации. Уровень организации производства и труда. Перспективы развития техники и технологии в организации. Организационная культура. Уровень развития системы управления персоналом и др.

2. «Построение стратегии УП. Построить общую стратегию УПЛ организации на основании проведенного СВОТ-анализа, которая должна улучшать проблемные вопросы и снижать угрозы в области управления персоналом и содержать следующие разделы:

- условия и охрана труда, техника безопасности персонала;

- формы и методы регулирования трудовых отношений;
 - методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
 - установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;
 - политика занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
 - профориентация и адаптация персонала;
 - меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;
 - совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочим местам;
 - разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу на основе систематического анализа и проектирования работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах;
 - новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала;
 - разработка концепции развития персонала, включающей новые формы и методы обучения, планирования деловой карьеры и профессионально-служебного продвижения, формирования кадрового резерва с целью опережающего проведения этих мероприятий по отношению к срокам появления потребности в них;
 - совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала;
 - разработка новых систем и форм оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников;
 - меры по улучшению решения правовых вопросов трудовых отношений и хозяйственной деятельности;
 - разработка новых и использование существующих мер социального развития организации;
 - совершенствование информационного обеспечения всей кадровой работы в рамках выбранной стратегии;
 - мероприятия по совершенствованию всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов (оргструктуры, функций, процесса управления и т.д.) и др.
- 3.Оформить стратегию УПЛ в письменном виде в виде формулировок по каждому разделу.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если: проведен развернутый анализ по всем указанным в таблице направлениям, разработана стратегия УП, раскрыты все ее разделы в виде основных целей. СВОТ-анализ и стратегия оформлены по действующим стандартам в письменном виде.
- оценка «не зачтено» при невыполнении вышеуказанных требований
- ОПК-2. знает: стратегию и элементы системы управления персоналом: подбор, отбор, систему оценки, организацию труда, мотивацию, систему и методы обучения персонала, оргкультуру организации;
- ПК-9 знает: методы и программы исследования системы управления персоналом: стратегический анализ умеет: использовать на практике методы исследования системы управления персоналом: проводить стратегический анализ системы и формулировать стратегию управления персоналом организации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета по дисциплине

1. Понятие и концепция управления персоналом
2. Подсистемы и технология управления персоналом
3. Понятие «персонал» и его структура в организации
4. Классические теории управления персоналом
5. Теории человеческих отношений
6. Теории человеческих ресурсов.
7. Теория гуманизации труда
8. Методы управления персоналом
9. Кадровая политика организации и ее направления
10. Стратегия управления персоналом логистической организации
11. Методы определения количественной потребности в персонале
12. Основные направления маркетинговой деятельности в области персонала
13. Источники и пути привлечения персонала в организацию. Их преимущества и недостатки
14. Наем, отбор, прием персонала. Особенности в логистике.
15. Этапы отбора претендентов на вакантную должность
16. Виды, задачи собеседования и рекомендации по их успешному проведению
17. Деловая оценка логистического персонала: задачи, показатели, методы, организационная процедура
18. Аттестация персонала, ее цели и этапы
19. Сущность, формы и управление профориентацией персонала
20. Виды и организация управления адаптацией персонала
21. Сущность теорий мотивации трудовой деятельности
22. Классификация и сущность мотивов и стимулов трудовой деятельности в логистике.

23. Цели и виды обучения персонала: переподготовка, первичная подготовка, повышение квалификации.
24. Формы и методы обучения персонала в логистике.
25. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
26. Управление деловой карьерой работников логистической организации.
27. Формирование кадрового резерва в организации.
28. Организация труда персонала: принципы, методы изучения содержания труда и анализа рабочего времени.

Критерии оценки:

Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопроса; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	«Зачтено»
Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.	«Зачтено»
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	«Зачтено»
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.	«Не зачтено»

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник / Дейнека А.В. - М.: Дашков и К°. 2017 Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>
2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>.
4. Панасенко, Е.В. Логистика: персонал, технологии, практика [Электронный ресурс] / Е.В. Панасенко. - М.: Инфра-Инженерия, 2011. - 224 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=520058>

5.2 Дополнительная литература

1. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>
2. Управление персоналом. Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2013. - 64 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54862>
3. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - Москва: Проспект, 2015. - 72 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54892>
4. Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2015. - 64 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54893>

5. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. – М.: Проспект, 2015. - 64 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54894>
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - Электрон. дан. - М.: КноРус, 2014. - 360 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/53574>.
7. Управление персоналом. Теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие - Электрон. дан. - Москва: Проспект, 2014. - 64 с.- Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54891>
8. Управление персоналом. Теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - М.: Проспект, 2012. - 72 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54861>
9. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие - Электрон. дан. - М.: Проспект, 2013. - 80 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/54868>
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям 38.03.02 "Менеджмент" и 38.03.03 "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 300 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура). 18 экз.

5.3. Периодические издания

Управление персоналом
Человек и труд

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. Управление персоналом в логистике и перевозках. Бизнес-энциклопедия М. 2009 // <http://www.old.handbooks.ru/handbook/17>
2. Кадровое дело» - практический журнал по работе с персоналом // <https://www.kdelo.ru/>
3. «Кадры предприятия» - журнал // <http://www.kapr.ru/>
4. «HR-Journal» - электронный журнал // <http://www.hr-journal.ru/>
5. «Управление персоналом» - электронная версия печатного журнала // <http://www.top-personal.ru>
6. «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов // <http://www.hr-portal.ru/>
7. Электронный журнал - Справочник по управлению персоналом // <http://www.pro-personal.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, акцентируется внимание на актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Лекции излагаются в виде теоретического изложения материала с использованием интерактивных дискуссий.

На основе лекционного материала, изучения основной и дополнительной научной литературы обучающиеся продолжают изучение дисциплины на практических занятиях. Практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются обучающимися знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К занятиям преподавателем формулируются практические задания в виде вопросов на семинар, тем индивидуальных заданий, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала и проверка выполнения заданий. При проведении практических занятий участники отвечают на вопросы преподавателя, готовят эссе, индивидуальные задания по разработке стратегии управления персоналом, написанию резюме, экспертизе

почерка, формированию мотивационного профиля, план карьеры и обучения, анализу оргкультуры на проверку и представляют их. В ходе самоподготовки к участию в дискуссиях обучающийся осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его индивидуального исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Управление персоналом в системе логистики» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования у обучающихся навыков по их применению при решении исследовательских задач в выбранной предметной области и формированию навыков представления результатов исследования. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы по темам дисциплины и по темам индивидуального исследования; выполнение домашних заданий; подготовку индивидуальных заданий; самоподготовку к участию в обсуждениях.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на занятиях семинарского типа. Это текущий опрос, проверка выполненных заданий.

Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех обучающихся. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового зачета. Задания для индивидуальной работы выполняются обучающимся в письменном виде. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер. При ее оценке преподаватель оценивает содержание, обоснованность и оригинальность, доказательность выводов, логику изложения. В процессе работы над заданием закрепляются и расширяются знания по различным вопросам экономики и менеджмента и приобретаются навыки практической работы в области оплаты и стимулирования труда и представления результатов исследования отчетов по заданиям.

Для выполнения задания необходимо изучить соответствующую экономическую литературу, рекомендуемую по каждой теме учебной дисциплины. При этом здесь очень важно, чтобы выбранные публикации соответствовали исследуемой теме и напрямую были связаны с поиском идей, механизмов, подходов или решений.

В письменной работе по теме задания студент должен полно и всесторонне рассмотреть все аспекты темы, четко сформулировать и аргументировать свою позицию.

В конце семестра проводится промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины в форме зачета. Описание заданий для самостоятельной работы обучающихся и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на занятиях семинарского типа;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций при представлении результатов заданий студентами на практических занятиях, использование Интернет-технологий при подготовке индивидуальных заданий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программа PowerPoint Microsoft Office, ОС Microsoft Windows 10 с выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Лабораторные занятия	Лаборатории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения Ауд. 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А
4.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра мировой экономики и менеджмента (236)
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд.213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу «Управление персоналом в системе логистики» для
направлений магистратуры «Менеджмент: Логистика».

Область управления персоналом – область, которая требует постоянного развития. Стратегический подход к управлению персоналом стал использоваться в России недавно, хотя за рубежом накоплен значительный опыт в этой области. Управление персоналом является одним из основных факторов конкурентоспособности, определения приоритетов при найме персонала, его развитии, оплате труда, так как эти элементы обеспечивают эффективность бизнеса.

Подготовленная рабочая программа соответствует всем критериям ФГОС, которые предъявляются к дисциплине. Рабочая программа соответствует всем требованиям по формированию профессиональных и общекультурных компетенций для магистра направления «Менеджмент», имеет различный методический инструментарий, в том числе авторские разработки в области системы вознаграждений, которые необходимы для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, задания для самостоятельной работы, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой и рекомендуется для использования в учебном процессе.

Зам.директора ООО ПКФ «Рубин»



Васюхно

Васюхно Е.М.

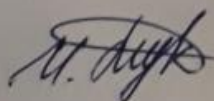
РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу «Управление персоналом в системе логистики» для направления магистратуры «Менеджмент: Логистика»

Российские предприятия должны стать более эффективными. Новые направления управления персоналом в логистике: стратегическое УЧР, новые модели мотивации и оплаты труда, грейдирование, управление талантами, знаниями вписывается в общую стратегическую направленность управления, бизнеса, конкурентоспособность. Это настоятельное требование экономической действительности. В России уже давно сложилась определенная система управления кадрами, однако необходимо изучать современный опыт в данной области и формировать свой взгляд на систему управления персоналом в организации.

Подготовленная рабочая программа соответствует всем критериям ФГОС, которые предъявляются к дисциплине. Автором рабочей программы подготовлены авторские методические материалы по системам вознаграждения. Рабочая программа «Управление персоналом в системе логистики» соответствует всем требованиям по формированию профессиональных и общекультурных компетенций для магистра направления «Логистика», «Менеджмент», имеет различный методический инструментарий для работы преподавателя и студента, критерии контроля знаний, задания для самостоятельной работы, обеспечена имеющейся в библиотеке КубГУ учебно-методической литературой и рекомендуется для использования в учебном процессе.

Канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики
предприятия, регионального
и кадрового менеджмента КубГУ



Дедкова И.Ф.